

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. *FIF GROUP* CABANG KLUNGKUNG DI KABUPATEN KLUNGKUNG

Oleh :
Ida Ayu Gede Sri Puji Astuti

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT. *FIF Group* Cabang Klungkung. Penelitian ini dilakukan pada PT. *FIF Group* Cabang Klungkung. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang responden, metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear sederhana, analisis determinasi dan analisis statistik uji t (t-test). Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan adalah $Y = 3,756 + 0,855 X$. Apabila kompensasi finansial besarnya sama dengan nol satuan, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 3,756 satuan. Dan apabila kompensasi finansial ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,855 satuan. Selanjutnya berdasarkan analisis determinasi diperoleh $D = 91,58\%$. Hal ini berarti bahwa kontribusi atau sumbangan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 91,58%, sedangkan sisanya lagi 8,42% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas. Berdasarkan hasil analisis statistik uji t (t_{-test}) diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar 17,415 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,686, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. *FIF Group* Cabang Klungkung.

Kata kunci : *Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Karyawan*

ABSTRACTION

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation on employee job satisfaction marketing at PT. *FIF Group* branch Klungkung. The research was conducted at PT. *FIF Group* Branch Klungkung. The sample used were 40 respondents, data collection method with observation, interview and documentation study. Data analysis techniques were analyzed by simple linear regression, determination analysis and t test statistical analysis (t-test). Based on the result of simple linear regression analysis, the equation is $Y = 3.756 + 0.855 X$. This means that, if the financial compensation is equal to zero, employee job satisfaction is 3.756 units. And if the financial compensation is increased by one unit, employee job satisfaction will increase by 0.855 units with the assumption that the compensation is constant. This means that the contribution or contribution of financial compensation to employee job satisfaction is 91.58%, while the remaining 8.42% is influenced by other factors that are not discussed. Based on the results of statistical analysis t test (t-test) obtained that the value of t-count of 17,415 is greater than the value of t table of 1.686, then H_0 is rejected and H_a accepted. This means that financial compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. *FIF Group* Klungkung Branch.

Keywords: *Financial Compensation and Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, harus diakui bahwa manusia adalah merupakan internal yang ikut menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Jadi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh tenaga kerja, modal, dan *skill* (keahlian).

Namun demikian seiring dengan kemajuan teknologi dewasa ini, walaupun aktivitas perusahaan telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, tetapi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya tenaga kerja maka tujuan perusahaan tersebut sulit akan tercapai. Oleh karena itu, maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan yang lebih baik.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan perlu adanya suatu usaha agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam pekerjaan, untuk itu diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Dimana karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan selanjutnya perusahaan juga memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2000:118), kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, dan ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu motivasi atau dorongan perusahaan terhadap karyawan agar karyawan mau bekerja dengan giat. Kompensasi yang adil adalah merupakan salah satu cara oleh perusahaan tersebut untuk mempertahankan karyawan dan memuaskan hati mereka, sehingga dengan demikian produktivitas karyawannya akan semakin meningkat.

PT. *FIF Group* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen, terutama untuk pembiayaan sepeda motor honda dan produk-produk elektronik. Perusahaan ini mempunyai berbagai *departemen* dalam menjalankan tujuan perusahaannya, salah satunya adalah bagian marketing. Marketing atau pemasaran mempunyai lebih banyak karyawan juga mempunyai tugas serta tanggung jawab kepada perusahaan.

Seiring dengan berjalannya waktu dan pertumbuhan ekonomi semakin pesat, maka pemenuhan kebutuhan karyawan, hendaknya betul-betul mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan atau dari PT. *FIF Group* cabang Klungkung. Sebetulnya perusahaan telah memberikan kompensasi finansial yang berupa Gaji atau Upah, Tunjangan Makan, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR) dan Bonus Akhir Tahun.

Namun berdasarkan pengamatan penulis selama ini pada PT. *FIF Group* cabang Klungkung, maka banyak karyawan marketing yang mengeluhkan bahwa:

1) Rendahnya tunjangan makan yang diberikan, 2) Pemberian bonus tahunan yang kurang adil, 3) Tidak adanya uang lembur, walaupun bekerja sampai melewati batas waktu jam kerja seharusnya, 4) Susah untuk mendapatkan promosi jabatan atau menjadi karyawan tetap.

Variabel bebas (*independent variable*) pada penelitian ini adalah kompensasi finansial (X). Variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y) bagian marketing pada PT. *FIF Group* cabang Klungkung.

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah “Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT. *FIF Group* Cabang Klungkung ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. *FIF Group* Cabang Klungkung yang terletak di Jalan Ngurah Rai, No 17 Klungkung dengan pertimbangan sebagai berikut: letaknya sangat strategis yaitu dekat dengan kantor samsat klungkung, produk yang dijual banyak peminatnya seperti sepeda motor honda, salah satu perusahaan pembiayaan yang sudah banyak dikenal masyarakat luas. Obyek dalam penelitian ini adalah mengenai kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data dianalisis dengan regresi linear sederhana, analisis determinasi dan analisis statistik uji t (t-test) dengan bantuan program komputer *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 20.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT. *FIF Group* cabang Klungkung menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Bisa dilihat dari Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel (1)	Koefisien Regresi (2)	t-hitung (3)	Signifikan t (4)
Konstanta	3,756	2,79	0,00
Kompensasi Finansial	0,855	17,415	0,00

R	= 0,957
R ²	= 0,915
F	= 303,276
Signifikan F	= 0,000

Berdasarkan nilai tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana dapat diformulasikan adalah $Y = 3,756 + 0,855 X$. Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan besarnya pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

- 1) Apabila kompensasi finansial besarnya sama dengan nol satuan, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 3,756 satuan, yaitu sebesar bilangan konstanta (a).
- 2) Apabila kompensasi finansial besarnya dinaikkan satu satuan, maka akan dapat menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,855 satuan. Hal ini

menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian marketing pada PT. *FIF Group* cabang Klungkung.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.912	1.30036

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan *SPSS* pada Tabel 2 di atas diperoleh hasil besarnya $R^2 = 0,915$, jadi besarnya koefisien determinasi ($D = 91,50\%$). Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT. *FIF Group* cabang Klungkung adalah sebesar 91,50 % (persen). Sedangkan sisanya sebesar 8,50% (persen) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas.

Analisis Statistik uji t (t-test)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak. Untuk menguji kebenaran dari koefisien korelasi, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Pengujian hipotesis

dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

1) Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah kompensasi finansial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian marketing pada PT. FIF Group cabang Klungkung. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kerjanya sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan bagian marketing di PT. *FIF Group* cabang Klungkung.

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi finansial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan bagian marketing di PT. *FIF Group* cabang Klungkung.

2) Penentuan t-tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan df (*degrees of freedom*=derajat bebas) = n-k. Untuk n = 40 dan k = 2 maka df = 40-2=38, test satu sisi yaitu pada sisi kanan maka besarnya t-tabel = $t(\alpha, df)$, $t_{\alpha}(0,05 ; 38)$ adalah sebesar = 1,686.

3) Perhitungan Nilai t-hitung (t_{test})

Berdasarkan hasil analisis SPSS pada tabel 1 di atas, diperoleh t-hitung untuk kompensasi finansial adalah sebesar = 17,415

4) Kriteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

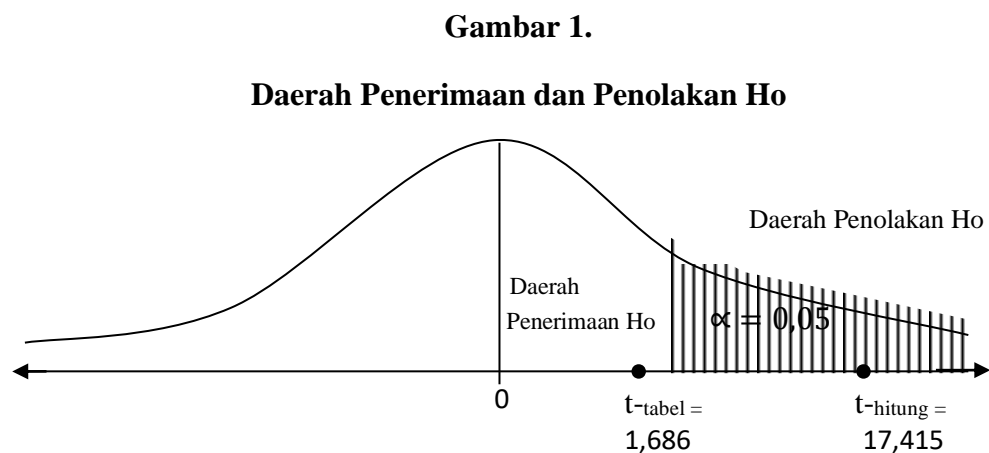
Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut :

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

5) Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak, sesuai dengan hipotesis yang diukur, maka dapat digambarkan dalam sebuah kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :



6) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis gambar 1 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 17,415 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,686, ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $t_{hitung} = 17,415 > t_{tabel} = 1,686$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT. *FIF Group* cabang Klungkung.

Jadi dengan demikian hipotesis yang dibuat yang bunyinya diduga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya bahwa semakin besar kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT. *FIF Group* cabang Klungkung, yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linear sederhana diperoleh adalah $Y = 3,756 + 0,855 X$ berarti meningkatnya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Hasil analisis t-test diperoleh t-hitung adalah sebesar 17,415 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,686 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya kontribusi atau sumbangan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT. *FIF Group* cabang Klungkung adalah sebesar 91,50% (persen), yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi ($D = 91,50\%$). Sedangkan

sisanya sebesar 8,50% (persen) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas.

Saran

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka setiap karyawan yang berprestasi hendaknya pihak perusahaan memberikan semacam *reward* atau hadiah secara berkala dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk yang lainnya. Kepada pihak karyawan dalam menjalankan tugas hendaknya bersikap jujur dalam absensi dan betul-betul mentaati tata tertib yang selama ini telah diterapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas kerja semakin baik atau semakin meningkat.

REFERENSI

- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.
- Aris, 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Edwin B Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemah Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Evi, 2007. *Akuntansi Untuk Perusahaan Jasa*. Cetakan Pertama. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Ghisell, E.E. & Brown, C.W. (2003). *Personnel and Industrial psychology*. New York : Mc. Graw-Hill Book. Co.
- Hasibuan, Melayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke IV. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Murti dan Soeprihanto. 2005. *Pengantar Bisnis*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, S Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor Selatan.
- Paramartha, Altisa. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal, Jurusan Ilmu Administrasi, Vol. 26 No 4 Juni 2013. Universitas Brawijaya Malang.

- Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinollah (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* Jurnal, Jurusan Manajemen Vol.1 No 2 April 2014. Universitas Brawijaya Malang
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto, 2005 , *Metode Riset Bisnis*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sofyan Assauri, (2009), *Manajemen Produksi*, Edisi Ketiga, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Umar. 2008. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widyantoro. 2007. *Kepuasan Kerja Karyawan*, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.

